



Licenciement pour faute grave - Association

Par **rv33000**, le **16/02/2016** à **11:42**

Bonjour à tous, je me présente je m'appelle Hervé, je fait partie d'une structure associative (salarié) de danse, à Bordeaux, dont je tairai le nom pour éviter d'être accusé de toute publicité :) .
Donc, je vous expose mon problème avec quelques détails : il y a 3 ans, nous avons été obligé de licencier une prof de danse en CDI chez nous, car elle avait ouvert sa propre école de danse et nous a manifestement "volé" une grande partie de notre clientèle. En effet pendant qu'elle était là elle se faisait sa pub et nous avons perdu près de la moitié de nos élèves sur sa dernière année de présence. Nous lui avons signifié son renvoi par lettre recommandée AR, en prenant soin avant de la convoqué et de lui expliquer pourquoi.
Donc, nous avons été "logiquement" (si je puis dire) été convoqué aux prud'homme pour licenciement abusif et le procès c'est déroulé en Décembre. Il y a quelques jours nous avons reçu une mauvaise nouvelle : malgré tous les points en notre faveur et la mauvaise foi avéré de l'ancienne salariée, nous avons perdu pour un point technique, et donc avant de décider de faire appel je voulais vous demander votre avis sur ce point précis et savoir si en matière il y avait déjà eu jurisprudence :
Donc le point technique est le suivant : il a été invoqué que la directrice de l'association n'avait pas pouvoir de licencier. Or il a été voté en AG avant son licenciement, que pour cause de déplacement fréquent la présidente "[s]délègue tous pouvoir à la directrice pour prendre toutes mesures et décisions (embauche, sanctions, licenciement)[/s]". Bien sur dans nos statuts il est écrit que c'est le président qui assure ces fonctions d'embauches et de gestion du personnel et non la directrice. Et donc cela cause un problème : les statuts prévalent-ils sur l'AG, en sachant que le licenciement n'a pas été voté en AG. Ou aurait-il fallu faire un CA? car dans nos statuts il est écrit à ce propos : "le CA assure le bon fonctionnement de l'association, convoque l'AG et règle son ordre du jour. Il se prononce sur les admissions et exclusions de membres, rend compte de sa gestion à l'AG et met en oeuvre les décisions prises lors de la dernière AG. Il peut arrêter le texte d'un règlement interieur qui sera soumis à l'approbation de l'AG".
Je précise que le jugement qui a été rendu est incompréhensible puisque le juge statuts que l'ancienne salariée était bien en

tort mais que la délégation de pouvoir à la directrice n'est pas valable et que par conséquent nous lui devons des dommages et intérêts plus les salaires (somme énorme pour une petite structure : plus de 10 000 euros).
Je conçois que licencier n'est pas un acte anodin, et nous préférons créer de l'emploi, mais la nous sommes un peu désemparé et c'est pour ça que je vous demande conseil : doit-on faire appel ou ce point technique précis est-il valable et il ne vaut mieux pas aller plus loin au risque de perdre plus gros?
En vous remerciant.
Hervé

Par **rv33000**, le **17/02/2016 à 09:08**

Je remonte le sujet pour espérer trouver un peu d'aide.

Par **ASKATASUN**, le **17/02/2016 à 10:00**

Bonjour,
[citation] je vous demande conseil : doit-on faire appel ou ce point technique précis est-il valable et il ne vaut mieux pas aller plus loin au risque de perdre plus gros?
[/citation]
Je ne sais pas pourquoi vous appelez ça "un point technique précis" c'est une disposition de Droit essentielle aux droits du salarié qui ne souffre pas d'interprétation, le Code du Travail stipule que : le licenciement doit être prononcé par l'employeur au travers son (ses) représentant(s) légal(aux).
Ce n'est semble-t-il pas votre cas, puisque la directrice de votre association a reçu délégation du Président à l'issue d'une AG sans que les statuts soient modifiés, lesquels ne prévoyaient pas apparemment que le Président délègue ses fonctions.
Vous pouvez interjeter appel, cela ne changera jamais ce constat : la Directrice a reçu une délégation contraire aux statuts, ce qui est irrégulier dans le fonctionnement de votre association.
Dès lors elle n'avait pas le pouvoir de licencier, peu importe l'importance de la faute commise par la salariée, son licenciement a été prononcé au nom de l'association par une personne qui n'avait pas qualité pour le faire.
En conséquence la signature de la lettre de rupture du contrat de travail, par une personne incompétente n'est pas considérée comme une simple irrégularité de procédure. Elle rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 09-40.114].
Il est toujours difficile de donner un avis en Droit social sans avoir vu l'intégralité du dossier, mais il est certain que si le signataire de la lettre de licenciement n'avait pas au moment du licenciement qualité à agir, alors il ne sert à rien d'aller en appel.

Par **morobar**, le **17/02/2016 à 19:15**

Bonsoir,
Pour ce que vaut mon avis, il rejoint entièrement l'analyse exposée par @askatasun.